L'employeur peut-il appliquer une politique de surveillance différente selon les services ?

Réponse courte

L'employeur peut appliquer une **surveillance différenciée** selon les services au Luxembourg, à condition de fonder la différenciation sur des **motifs objectifs et documentés** : nature des tâches, niveau de confidentialité des informations traitées, exposition à des risques particuliers, protection de biens sensibles. Une différenciation arbitraire ou non justifiée constitue une **discrimination** prohibée par les articles L.241-1 et suivants du Code du travail.

L'employeur doit consulter la **délégation du personnel** (L.414-9) pour chaque dispositif différencié, réaliser une analyse d'impact distincte par service à risque élevé, informer individuellement les salariés concernés et inscrire chaque traitement au registre des traitements. La politique doit être formalisée, accessible et révisée périodiquement. Toute différenciation injustifiée expose l'employeur à des actions en discrimination et à des sanctions RGPD jusqu'à **4 % du CA mondial**.

Définition

La **surveillance différenciée** consiste à adapter les dispositifs de contrôle (vidéosurveillance, contrôle informatique, géolocalisation, badges) selon les services, fonctions ou catégories de personnel d'une entreprise, en fonction des **besoins spécifiques** de chaque entité interne.

Cette différenciation, légitime en présence de motifs objectifs (laboratoire, salle des coffres, salle des serveurs, accueil), doit néanmoins respecter le principe d'**égalité de traitement** entre salariés de situations comparables et être encadrée par la législation luxembourgeoise.

Questions fréquentes

Faut-il une AIPD distincte par service surveillé ?

Oui, chaque dispositif différencié doit faire l'objet d'une AIPD propre (article 35 RGPD) identifiant les risques spécifiques. Une AIPD globale ne suffit pas pour fonder la proportionnalité de chaque mesure.

L'employeur peut-il appliquer une politique de surveillance différente selon les services ?

Oui, à condition de fonder la différenciation sur des motifs objectifs documentés : nature des tâches, confidentialité, exposition à des risques, protection de biens sensibles. Une différenciation arbitraire constitue une discrimination prohibée (L.241-1).

La délégation du personnel doit-elle être consultée pour chaque dispositif ?

Oui, un procès-verbal préalable est requis pour chaque dispositif différencié (L.414-9, entreprises ? 150 salariés). Une notice individuelle adaptée est remise aux salariés de chaque service concerné.

Que risque l'employeur en cas de différenciation injustifiée ?

Sanctions administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial, nullité des preuves issues d'une surveillance irrégulière et actions en discrimination devant le tribunal du travail avec dommages-intérêts.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quels services peuvent justifier une surveillance renforcée au Luxembourg ?

Laboratoires, salles des coffres, salles serveurs, postes d'accueil ou zones à confidentialité élevée. Chaque renforcement doit reposer sur un motif objectif documenté lié au risque ou à la sensibilité des biens manipulés.

Une surveillance différenciée peut-elle être discriminatoire ?

Oui, si elle n'est pas justifiée objectivement. Elle peut créer une discrimination indirecte entre salariés de situations comparables, prohibée par les articles L.241-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

La différenciation n'est licite que si elle repose sur des critères objectifs et documentés ; un dispositif renforcé pour un service donné sans justification écrite expose l'employeur à une action en discrimination indirecte.

Condition	Exigence
Justification objective	Motifs documentés : risque, confidentialité, sensibilité des biens, nature des tâches
Égalité de traitement	Pas de différenciation arbitraire entre salariés de situations comparables (L.241-1)
Proportionnalité par service	Mesure adaptée et limitée à ce qui est nécessaire pour chaque service concerné
Information adaptée	Notice spécifique à chaque service précisant les modalités applicables
Consultation délégation	Co-décision pour chaque dispositif différencié (L.414-9)
AIPD par service	Évaluation distincte des risques pour chaque dispositif à risque élevé (article 35 RGPD)

Modalités pratiques

Chaque dispositif différencié doit faire l'objet d'une AIPD propre identifiant les risques spécifiques au service concerné ; une AIPD globale ne suffit pas pour fonder la proportionnalité de chaque mesure.

Démarche	Précision
Cartographie des services	Document identifiant les zones et les motifs de différenciation
AIPD par service	Article 35 RGPD : analyse spécifique pour chaque dispositif à risque élevé
Consultation délégation	Procès-verbal préalable pour chaque dispositif différencié (L.414-9)
Information ciblée	Notice individuelle adaptée au service et précisant les modalités applicables
Inscription au registre	Identification distincte de chaque traitement par service (article 30 RGPD)
Politique formalisée	Document central accessible présentant la cartographie et les motifs
Révision périodique	Audit annuel de la justification objective et de l'évolution des risques

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Documenter par écrit les motifs objectifs justifiant chaque différenciation et les inscrire dans la politique de surveillance.

Limiter la différenciation aux situations où une justification objective existe (zones sensibles, fonctions à risque).

Veiller à ce que la différenciation ne crée pas de discrimination indirecte entre salariés de statuts comparables.

Associer la délégation du personnel à l'élaboration et au suivi de la politique pour prévenir les contestations.

Réviser annuellement la cartographie pour vérifier que les motifs objectifs persistent et adapter le dispositif.

Communiquer aux salariés concernés une notice spécifique précisant les motifs et les modalités applicables à leur service.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés (loi du 1er août 2018)
Art. L.414-9 du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel pour les installations de contrôle
Art. L.241-1 et suivants du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5, 6, 30, 35
Lignes directrices CNPD	Surveillance des salariés et différenciation par service

L'absence de justification objective, de consultation de la délégation par dispositif ou de documentation adéquate expose l'employeur à des sanctions administratives RGPD, à la nullité des preuves issues d'une surveillance irrégulière et à des actions en discrimination devant le tribunal du travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.